

THE CORRELATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND TEACHERS PERFORMANCE KINDERGARTENS IN SIMPANG BARU VILLAGE TAMPAN SUB DISTRICT PEKANBARU CITY

Putri Ayu, Wusono Indarto, Devi Risma

Putriayuputhe@yahoo.co.id (085271273384), wusono.indarto@yahoo.com, devirisma79gmail.com

*Teacher Education Courses For Early Childhood Education
Faculty Of Teacher Training And Education
University Of Riau*

Abstract: *This research was aimed to know the correlation of organizational culture and teachers performance Kindergartens in Simpang Baru Village Tampan Sub District Pekanbaru City. The population of this research is Kindergartens in Simpang Baru Village as many 74 people comprising teachers from 12 Kindergartens. Given the small population the researchers determined the entire population becomes saturated sample of sampling. Method of this research is Person Product Moment correlation to know the correlation of organizational culture and teacher performance. The technique of collecting data used questioner in Likert scale form. The technique of analyzing data used scale test and statistic analytical by using SPSS program for Windows Ver. 16. Based on hypothesis there is any significant positive the correlation of organizational culture and teachers performance Kindergartens in Simpang Baru village Tampan sub District Pekanbaru City. It could be seen from the result of correlation that $r_{xy}=0,817$ and significant level $0,000<0,05$. The level of correlation organizational culture and teachers performance is in the very strong category with the rank of determinant coefficient in the amount 66,8%, it means that organizational culture affect teachers performance .*

Key words : *Culture Organizational, Teachers Performance*

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU DI TK KELURAHAN SIMPANG BARU KECAMATAN TAMPAN KOTA PEKANBARU

Putri Ayu, Wusono Indarto, Devi Risma

Putriayuputhe@yahoo.co.id (085271273384), wusono.indarto@yahoo.com, devirisma79gmail.com

Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh guru di TK Kelurahan Simpang Baru sebanyak 74 orang guru dari 12 TK. Mengingat populasi kecil maka menggunakan sampling jenuh. Metode yang digunakan yaitu korelasi *Person Product Moment* untuk melihat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dalam bentuk skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji coba skala dan analisis metode statistik dengan program *SPSS Ver. 16*. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,817$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Tingkat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru termasuk dalam kategori sangat kuat dengan nilai koefisien determinan sebesar 66,8%, memiliki makna bahwa budaya organisasi memberi pengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Guru merupakan pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, tidak berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Kualitas sekolah juga diukur sebagian besar oleh kualitas guru. Sebagai pendidik profesional, maka seorang guru dituntut untuk: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme, (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, serta (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas. Kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik, dan profesional.

Setiap guru diharapkan dan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya. Maka dari itu, dengan tugas serta tanggung jawab yang diemban guru harus mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *actual Performance* (kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Hasibuan (2012) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan tersebut.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

Rendahnya kinerja guru diduga karena kurang baiknya budaya organisasi yang diterapkan di sekolah. Menurut Wibowo (2011) terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama.

Budaya organisasi pada intinya mengatur guru memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan bersikap reaktif terhadap kebijakan kepala sekolah. Guru yang pada dirinya terdapat kesadaran akan adanya aturan dan melaksanakan aturan, perintah dan keputusan secara total maka pekerjaan guru tersebut cenderung akan optimal. Namun guru kurang memberi perhatian yang lebih terhadap nilai dan pedoman yang berlaku. Beberapa guru cenderung menganggap aturan-aturan tersebut hanya merupakan aturan yang biasa saja. Guru yang mengabaikan dan tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan yang ada bahkan

tidak peduli terhadap aturan maka hasilnya akan mengecewakan. Guru yang seperti itu termasuk guru yang memiliki kinerja yang kurang baik.

Menurut Hasibuan (2012) bila dikaitkan dengan kerja maka dikenal istilah kinerja yaitu merupakan hasil yang dicapai seseorang ketika mengerjakan tugas atau kegiatan tertentu (bekerja). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah kinerja orang tersebut.

Menurut Wahab dan Umiarso (2010) kinerja guru adalah adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Rusman (2013) mengatakan kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Piet A. Sahertian (Rusman, 2013) mengatakan kinerja guru adalah hal yang berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan memimpin yang aktif dari guru.

Sedarmayanti (2013) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana. Budaya adalah cara kita melakukan sesuatu Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu.

Menurut Siagian (2009) mengatakan bahwa budaya adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Pengertian sederhana menurut Siagian ini dapat dipahami bahwa dalam lingkungan suatu organisasi mutlak diperlukan pemahaman yang tepat tentang cara bertindak dan berperilaku yang akseptabel bagi organisasi (*the way thing are done in this organization*). Budaya dasar yang dimiliki oleh masing-masing individu anggota organisasi dan budaya masyarakat sekitarnya akan saling mempengaruhi terhadap kemampuan individu mensinergikan budaya sendiri dengan budaya orang lain.

Sopiah (2008) Arti penting budaya organisasi dari sudut pandang karyawan, budaya memberi pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting akan dilakukan diantaranya dapat memberikan jati diri bagi karyawan, untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial dan menyajikan perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk. Budaya organisasi yang terbentuk dikembangkan, diperkuat, diubah memerlukan praktik yang dapat menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis dilapangan terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah kinerja guru. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena, yaitu: (1) Masih adanya guru yang asal-asalan dalam melaksanakan tugas. (2) Masih adanya sebagian guru yang tidak melengkapi perangkat

pembelajaran sesuai dengan jumlah yang seharusnya. (3) Masih adanya guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya. Sementara itu dari segi budaya organisasi dirasakan terdapat masalah, ini terlihat dari fenomena-fenomena: (1) kurangnya inisiatif kerja guru dalam melaksanakan tugas, seperti bekerja dengan tekun apabila diawasi oleh kepala sekolah. (2) Adanya kelompok-kelompok di dalam organisasi dimana masing-masing kelompok saling bertentangan dan berbeda pendapat. Hal ini dapat dilihat ketika ada kelompok guru yang rajin dan disiplin kemudian ada kelompok guru yang mengejek dan menyindir kedisiplinan kelompok guru yang lain. Bahkan sampai timbul kecurigaan bahwa guru yang rajin dan disiplin tersebut mencari perhatian pimpinan. (3) Kurangnya respon dari guru-guru mengenai pembaharuan. Misalnya ada perubahan kurikulum, guru-guru kurang tertarik untuk mempelajari lebih lanjut perubahan tersebut. (4) Kurangnya kerja sama antar guru dan pegawai di sekolah. Sebagai contoh, guru yang hadir enggan menggantikan guru yang tidak hadir karena berhalangan dan bersikap tidak mau tahu. (5) Masih adanya guru yang kurang memahami standar yang harus dicapai dalam melaksanakan tugas sehingga guru tersebut melaksanakan tugas asal jadi. (6) Peraturan yang dibuat sering diabaikan dan tidak adanya sanksi yang jelas jika aturan sekolah dilanggar.

Fenomena-fenomena diatas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat merembes pada tujuan organisasi dan instansi itu sendiri dan kualitas sekolah atau mutu sekolah itu sendiri. Kurang baiknya budaya organisasi itu sendiri menjadikan rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul penelitian yaitu: ***“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru di TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru”***.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi yang dilanjutkan dengan menghitung besarnya hubungan antara variabel independen (X) yaitu budaya organisasi dengan variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru pada bulan November hingga Desember 2016.

Populasi penelitian ini yaitu seluruh guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan yaitu sebanyak 74 orang guru TK. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis korelasi sederhana *Person Product Moment* yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi (X) dengan kinerja guru (Y).

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sebelum dilakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan gambaran mengenai budaya organisasi guru di TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, peneliti menjabarkannya perindikator.

Tabel 1. Skor Indikator Variabel Budaya Organisasi

Indikator	Butir Item	Jumlah Skor	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1. Inisiatif individu	3	695	1110	62,61	Cukup Baik
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko	4	977	1480	66,01	Baik
3. <i>Pengarahan</i>	4	937	1480	63,31	Cukup Baik
4. Integrasi	2	483	740	65,27	Cukup Baik
5. Dukungan manajemen	3	708	1110	63,78	Cukup Baik
6. Kontrol	4	906	1480	61,22	Cukup Baik
7. Identitas	4	925	1480	62,50	Cukup Baik
8. Sistem imbalan	4	962	1480	65,00	Cukup Baik
9. Toleransi konflik	3	727	1110	65,50	Cukup Baik
10. Pola komunikasi	4	945	1480	63,85	Cukup Baik
JUMLAH	35	8265	12950	63,82	Cukup Baik

Sumber: Data Olahan, 2017

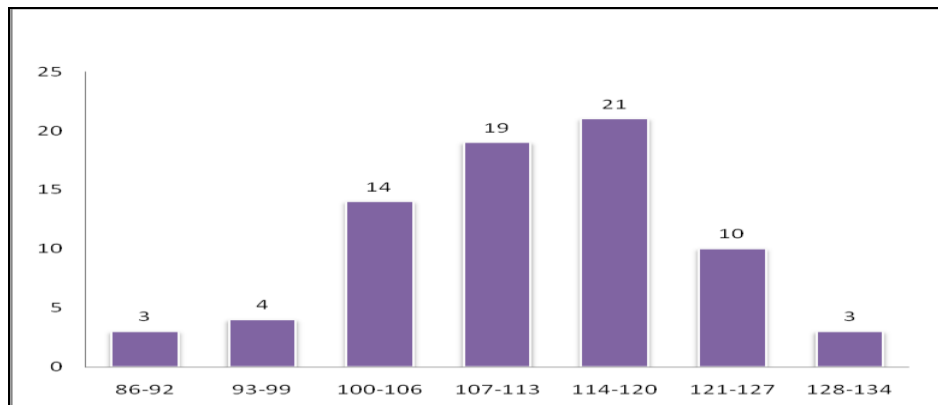
Berdasarkan hasil pengumpulan data tentang budaya organisasi kepada 74 orang guru, dengan item pernyataan sebanyak 35 item, diperoleh distribusi frekuensi dengan jumlah kelas 7 dan panjang kelas 7, seperti berikut ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Data Variabel Budaya Organisasi

No	Interval		Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	86	- 92	3	4,1
2	93	- 99	4	5,4
3	100	- 106	14	18,9
4	107	- 113	19	25,7
5	114	- 120	21	28,4
6	121	- 127	10	13,5
7	128	- 134	3	4,1
Jumlah			74	100

Sumber: Data Olahan, 2017

Penyebaran distribusi frekuensi budaya organisasi dapat juga disajikan dalam bentuk diagram batang, untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1: Diagram batang frekuensi budaya organisasi

Untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja guru di TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, peneliti menjabarkan perindikator.

Tabel 3. Skor Indikator Variabel kinerja Guru

Indikator	Butir Item	Jumlah Skor	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1.Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar	7	1663	2590	64,21	Cukup Baik
2.Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada anak	6	1433	2220	64,55	Cukup Baik
3.Penguasaan metode dan strategi mengajar	6	1450	2220	65,32	Cukup Baik
4.Pemberian tugas-tugas kepada anak	4	937	1480	63,31	Cukup Baik
5.Kemampuan mengelola kelas	6	1409	2220	63,47	Cukup Baik
6.Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi	4	940	1480	63,51	Cukup Baik
JUMLAH	33	7832	12210	64,14	Cukup Baik

Sumber: Data Olahan, 2017

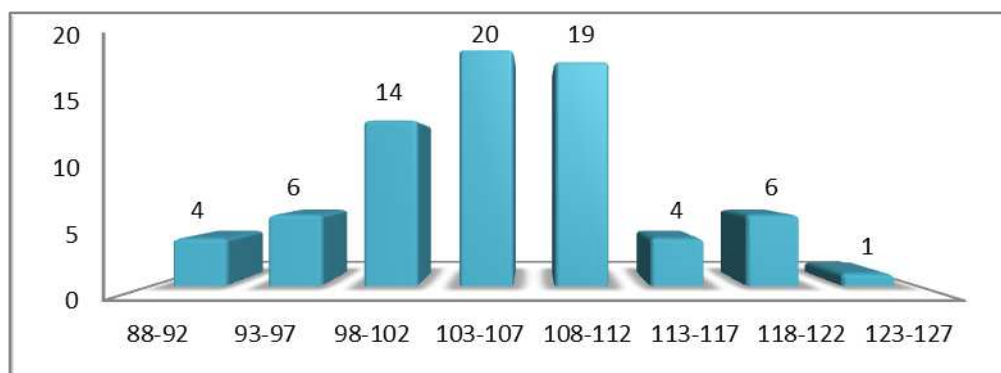
Berdasarkan hasil pengumpulan data tentang kinerja guru kepada 74 orang guru , dengan item pernyataan sebanyak 33 item , diperoleh distribusi frekuensi dengan jumlah kelas 7 dan panjang kelas 5, seperti berikut ini:

Tabel 4. Distribusi frekuensi data variabel kinerja guru

No	Interval			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	88	-	92	4	5,4
2	93	-	97	6	8,1
3	98	-	102	14	18,9
4	103	-	107	20	27,0
5	108	-	112	19	25,7
6	113	-	117	4	5,4
7	118	-	122	6	8,1
8	123	-	127	1	1,4
Jumlah				74	100

Sumber: Data Olahan, 2017

Penyebaran distribusi frekuensi budaya organisasi dapat juga disajikan dalam bentuk diagram batang, untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2: Diagram batang distribusi frekuensi kinerja guru

Uji Prasyarat

Dari hasil uji normalitas menggunakan one sample kolmogorov-smirnov diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji normalitas

		Budaya organisasi	kinerja guru
N		74	74
Normal Parameters ^a	Mean	111.69	105.84
	Std. Deviation	9.784	7.730
Most Extreme Differences	Absolute	.057	.065
	Positive	.057	.065
	Negative	-.056	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.488	.563
Asymp. Sig. (2-tailed)		.971	.910

Sumber: Data Olahan SPSS, 2017

Dari tabel di atas didapat bahwa data kedua variabel tersebut dalam distribusi telah memenuhi distribusi normal. Syarat suatu variabel dikatakan normal dalam distribusi datanya adalah memiliki signifikan $>0,05$. Untuk variabel budaya organisasi mempunyai signifikan $0,971 > 0,05$ dan untuk variabel kinerja guru memiliki signifikan $0,910 > 0,05$.

Uji homogenitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh homogen atau tidak. Pada suatu penelitian data disebut homogen apabila $P > 0.05$. Uji homogenitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil uji homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.931	17	43	.546

Sumber: Data Olahan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas, diperoleh nilai statistik sebesar 0,931 dan nilai probabilitas sebesar 0.546. Karena nilai $P > 0.05$ ($0.546 > 0.05$) maka data adalah homogen.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi (X) dan dengan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Uji linieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil uji linieritas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * budaya organisasi	Between Groups	(Combined)	3611.621	34	106.224	5.520	.000
		Linearity	2913.712	1	2913.712	151.426	.000
		Deviation from Linearity	697.909	33	21.149	1.099	.386
	Within Groups		750.433	39	19.242		
	Total		4362.054	73			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2017

Berdasarkan tabel di atas, analisis data menghasilkan nilai F 151,426 dengan signifikansi linearity 0,000, karena $P < 0,05$ dengan nilai signifikansi variabel bernilai 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa garis antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampian Kota Pekanbaru mempunyai hubungan linier, karena hasil analisis menunjukkan bahwa $\text{Sig } 0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah linier.

Selanjutnya dilakukan uji *Correlate Bivariate* untuk mengetahui jenis hubungan antara dua variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan perhitungan *Correlate Bivariate Analysis* antara budaya organisasi (X) dengan kinerja guru (Y). Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil pengujian korelasi budaya organisasi dan kinerja guru

		budaya organisasi	kinerja guru
budaya organisasi	Pearson Correlation	1	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	74	74
kinerja guru	Pearson Correlation	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	74	74

Sumber: Data Olahan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi pada tabel di atas diperoleh hasil koefisien *Correlate Bivariate Analysis* antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru sebesar $r_{xy} = 0,817$. Hal itu menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Untuk menguji signifikansi hubungan dapat diketahui melalui hasil analisis dengan *Correlate Bivariate Analysis*, dengan nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima, sedangkan apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak (Riduwan dan Sunarto, 2011). Pada tabel hasil uji korelasi diperoleh angka probabilitas sebesar 0,000, dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Adapun korelasi determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil uji korelasi determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.663	4.485

Sumber: Data Olahan SPSS, 2017

Nilai Koefisien Korelation (R) sebesar 0.817. Nilai tersebut menunjukkan hubungan “sangat kuat” yaitu berada pada interval koefisien korelasi 0,80-1,000. Hal ini berarti bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru adalah sebesar 66.8% sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 66,8\% = 33,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari variabel budaya organisasi ini.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Rekomendasi

Kepada Kepala sekolah disarankan untuk lebih memperhatikan budaya organisasi terhadap guru PAUD, agar lebih mengutamakan kerja sama antara guru, lebih mematuhi aturan yang telah ditetapkan sekolah, merespon dengan baik setiap perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi sebab dengan budaya yang baik diharapkan akan membantu meningkatkan kinerja guru.

Kepada guru disarankan untuk lebih meningkatkan kinerja sebagai seorang pendidik anak usia dini yang dipersiapkan untuk pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Untuk itu dibutuhkan sosok guru yang optimal dalam melaksanakan kinerja sebagai seorang pendidik yang telah tertuang dalam UU No.14 Pasal 35 tentang beban standar kerja guru maka direkomendasikan kepada guru TK untuk giat mengikuti seminar kependidikan dan pelatihan dibidang kepaudan.

Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan sebagainya, agar kinerja guru dapat lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Wahab dan Umiarso. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*. Ar-Ruzz Media. Jakarta.
- Abd. Wahid Hasyim, Ema Triana dan Nandang Najmulmunir. 2009. Hubungan Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru SD IT Kecamatan Bekasi Utara. *Jurnal Edukasi*. 1 (2): 35-47.
- Anas Sudijono. 2009. *Pengantar Statistik Pendidikan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Duwi Priyatno. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. CV.Andi. Yogyakarta.
- Edy Sutrisno. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Kencana.
- Fred Luthans. 2009. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Internasional Edition.
- Jonathan Sulaeman. 2011. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta,
- Malayu SP. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Delapan Belas*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosda. Bandung.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosda. Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol 7. No 2.
- Matondang. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen strategik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Nevizond Chatab. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Alfabeta. . Bandung.
- Riduwan dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikas, Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Rusman. 2013. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. PT Raja Grafindo Persada Bandung.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*. CV. Andi. Yokyakarta.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Stephen P.Robbins & Timothy A. Judge. 2008. *Prilaku Organisasi Edisi 12 Buku 2*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. CV.Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2011. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.

_____. 2013. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 2*. Bumi Aksara. Jakarta.

_____. 2013. *Psikologi Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.

Suryosubroto. 2010. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Rineka cipta. jakarta.

Taliziduhu Ndraha. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Undang- Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Deputi Menteri Sekretaris Negara Bidang Perundang-Undangan. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sekretaris Negara Republik Indonesia. Jakarta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.